



KOVÁCS RÉTI SZEGHEŐ
ÜGYVÉDI IRODA

Munkajogi és Adatvédelmi Hírlevél 2017. Szeptember



Döntött a Kúria: a munkavégzés alóli teljes felmentési időre jár szabadság

A szabadság szabályozásával kapcsolatosan több kérdés is foglalkoztatja a vállalkozásokat. Az egyik probléma az **un. túlvett szabadság kérdésköre, melyre a hatályos szabályozás nem ad megnyugtató választ. A másik pedig a felmondási időre járó szabadság abban az esetben, amennyiben a munkavállalót a munkáltató a munkavégzés alól teljes mértékben felmenti.**

A munka törvénykönyve kimondja, hogy a munkavégzés alól a munkavállalót a kívánságának megfelelően - legfeljebb két részletben - kell felmenteni. A munkavégzés alóli felmentés tartamára a munkavállalót távolléti díj illeti meg, kivéve, ha munkabérre egyébként nem lenne jogosult.

Számos esetben előfordul ugyanakkor, hogy a munkaviszony megszüntetésére okot adó történést követően a munkáltató a munkavállalót a munkavégzés alól a felmondási idő egészére felmenti. Ennek oka általában az, hogy a munkáltató bizalma a munkavállalóban megingott, vagy egyszerűen nem kívánja a felmondási idő alatt motivációval már nem rendelkező munkavállaló munkavégzését. Nézzük mit mond ezen időszakra a törvény.

Szabadság a munkában töltött idő után jár. Munkában töltött időnek minősül a munkaidő-beosztás alapján történő munkavégzési kötelezettség alóli mentesülés, a szabadság, a szülési szabadság, a gyermek gondozása céljából igénybe vett fizetés nélküli szabadság (128. §) első hat hónapjának, a keresőképtelenség, a tényleges önkéntes tartalékos katonai szolgálatteljesítés három hónapot meg nem haladó, valamint a munkavégzés alóli mentesülésnek az Mt. 55. § (1) bekezdés b)-k) pontban meghatározott tartama. Látható tehát, hogy szabadság jár olyan időtartamokra is, amikor a munkavállaló munkát nem is végzett, hiszen szabadság jár a keresőképtelenség tartamára, valamint magára a szabadság tartamára is. Az is egyértelmű, hogy felmondás esetén a felmondási idő felére is szabadság jár annak ellenére, hogy a munkavégzés alól a munkáltatónak a munkavállalót törvény alapján fel kell mentenie.

Számos munkáltató a fentiek alapján azzal érvelt, hogy a felmentési idő másik felére történő önkéntes felmentés nem törvény alapján történik, így az szabadságot sem keletkeztet. A jogértelmezés téves voltára több elemzésünkben rávilágítottunk, s ez az álláspont most a Kúria Mfv.II.10.053/2017/4. számú döntésében is beigazolódott. A Kúria véleménye szerint ugyanis nincsen jelentősége annak, hogy a munkavállaló a felmondási

Kapcsolat

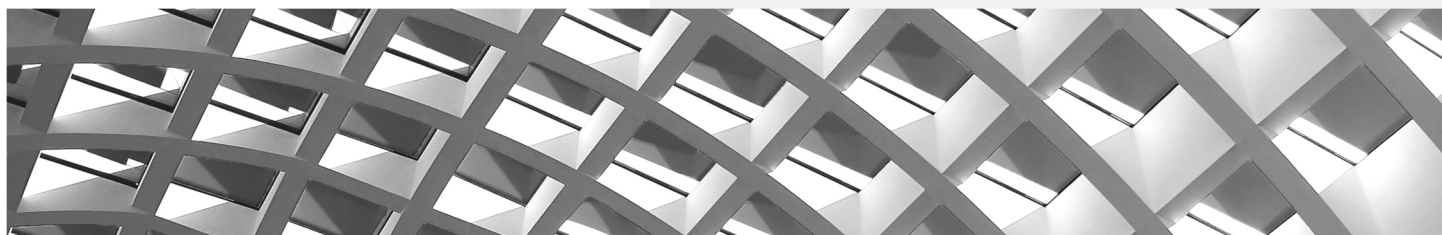
Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda
1121 Budapest, Zugligeri út 41.
Telefon: +36 (1) 275 - 2785
Fax: +36 (1) 275 - 2784
<http://www.krs.hu>





KOVÁCS RÉTI SZEGHEŐ

ÜGYVÉDI IRODA



idő egy részében végez-e munkát. A munkavégzés alóli felmentése ugyanis minden esetben a törvény alapján bekövetkezőnek minősül.

A Barbulescu v. Romania ügy tanulságai: Jogszerű a munkahelyi megfigyelés, de a munkavállaló jogai sem enyésznek teljes mértékben el.

A Strassbourgi székhelyű Emberi Jogok Európai Bírósága döntésében értelmezte a munkahelyi megfigyelés kereteit, a felek jogait, illetve kötelezettségeit.

A jogeset középpontjában az a kérdés állt, hogy a munkáltató munkavégzéssel összefüggő ellenőrzése meddig terjedhet, illetve az ellenőrzés keretében szerzett információkra milyen döntést alapíthat. Barbulescu román mérnök, aki sales-es munkakörben volt foglalkoztatva. Munkaidejében privát tartalmú üzeneteket is váltott többek között menyasszonyával, melyet a munkáltató kifogásolt. Később a munkavállaló munkaviszonya is megszüntetésre került. A munkavállaló az ezt követő peres eljárásban arra hivatkozott, hogy nem kapta meg azt a kifejezett, előzetes tájékoztatást, hogy az internethasználata, email használata ellenőrzés alatt áll azaz, hogy figyelik. Ennek hiányában pedig a magánéletével összefüggő adatai kerültek a munkáltató birtokába. A bíróság a munkavállaló álláspontját fogadta el azzal, hogy megismételte, hogy a munkáltató alapvető joga a munkahelyi ellenőrzés, melyet azonban megfelelő körütekintéssel szükséges végrehajtania. Ezt azonban a munkáltató elmulasztotta.

A munka törvénykönyve Magyarországon lefekteti, hogy a munkáltató a munkavállalót csak a munkaviszonnyal összefüggő magatartása körében ellenőrizheti. A munkáltató ellenőrzése és az annak során alkalmazott eszközök, módszerek nem járhatnak az emberi méltóság megsértésével. A munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető. Azt is kimondja a törvény, hogy a munkáltató előzetesen tájékoztatja a munkavállalót azoknak a technikai eszközöknek az alkalmazásáról, amelyek a munkavállaló ellenőrzésére szolgálnak.

A munkahelyi ellenőrzés a gyakorlatban személyes adatok kezelése, melynek következtében az Info tv. rendelkezéseit is alkalmazni kell. Itt található a munkáltató előzetes tájékoztatási kötelezettsége, mely kiterjed többek között az ellenőrzés tényére, jogalapjára, a kezelt adatokra, az ellenőrzési módokra, az adatkezelés időtartamára, valamint arra, hogy a munkavállaló miként és hol érvényesítheti a jogait. Ezzel összefüggésben pedig fontos tudni azt, amire a Barbescu döntés is rávilágít: hiába történik meg a magánhasználat kizárása, akkor sem korlátlan a munkáltató ellenőrzési joga. Egyrészt a munkavállaló magánélete nem ellenőrizhető. Ebből eredően az ellenőrzés előtt a munkavállaló számára lehetőséget kell biztosítani a privát adatok törlésére. Másrészt pedig, habár a magáncélú használat ténye munkajogi következményeket vonhat maga után, annak tartalmát a munkáltató nem ismerheti meg.

Kapcsolat

Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda
1121 Budapest, Zugligeri út 41.
Telefon: +36 (1) 275 - 2785
Fax: +36 (1) 275 - 2784
<http://www.krs.hu>





KOVÁCS RÉTI SZEGHEŐ

ÜGYVÉDI IRODA



Ismételten felhívjuk a figyelmet arra, hogy a vállalkozások számára létkérdés adatkezeléseik, eljárásaik, illetve szabályzataik átvizsgálása abból a szempontból is, hogy a 2018. május 25. napján hatályba lépő GDPR adatvédelmi rendelet rendelkezéseivel való összhang biztosítható legyen. S habár a rendelet hatályba lépéséig még a jelenleg hatályos szabályok alkalmazandóak, érdemes a hatályba lépésre már előzetesen is felkészülni.

2018. január 1. napjával változnak a munkaügyi perek szabályai

2018. január 1. napjával lép hatályba a polgári perrendtartásról szóló 2016. évi CXXX.tv. (új Pp.), melynek szabályai a 2018. január 1. napját követően indult ügyekben alkalmazandóak.

Jövő évtől kezdődően változik a munkaügyi per fogalma. Ide fognak tartozni a munka törvénykönyvéből, a közalkalmazotti törvényből, a szolgálati jogviszonyból, a közfoglalkoztatási jogviszonyból, a sporttörvény alapján kötött munkaszerződésből, a szakképzés során kötött tanulószerveződésből, a nemzeti felsőoktatási törvény szerinti hallgatói munkaszerződésből, illetve a szövetkezettel létesített tagi munkavégzési jogviszonyból származó perek.

A pertárgyérték számításának szabályai is jelentősen átalakulnak. Ha a munkaügyi perben a munkaviszony létrejött, fennállása, megszüntetése a vitás, úgy, hogy annak helyreállítását kéri, a keresettel érvényesített követelés vagy

más jog értékeként - a ténylegesen megállapítható összegtől függetlenül - az egyévi távolléti díjat kell majd figyelembe venni. Ha azonban a per tárgya pénzkövetelés, a pénzkövetelés összegét, bérkülönbözet követelése esetén pedig legfeljebb annak egyévi összegét kell a keresettel érvényesített követelés vagy más jog értékeként figyelembe venni.

Kibővülnek az illetékesség szabályai. Munkaügyi perben a munkavállaló felperes a pert jövőre ugyanis az alperesre (munkáltató) általánosan illetékes bíróság helyett belföldi lakóhelye, ennek hiányában belföldi tartózkodási helye szerint illetékes közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt is megindíthatja. Munkaügyi perben ezen túlmenően a munkavállaló felperes a pert az alperesre általánosan illetékes bíróság helyett megindíthatja azon közigazgatási és munkaügyi bíróság előtt is, amelynek illetékességi területén huzamos ideig munkát végez vagy végzett.

A jövő évtől kezdődően a bizonyítás szabályaiban is változások állnak be. Munkaügyi perben a munkáltatónak kell majd bizonyítania a kollektív szerződés, az igény elbírálásához szükséges belső szabályzatok, utasítások és a jogvita eldöntéséhez szükséges, a munkáltató működési körében keletkezett okiratok tartalmát, az igényelt juttatással összefüggő számítások helyességét, ha az vitatott és bérvita esetén - a juttatás megfizetését.

Végezetül az eddiginél részletesebben kell majd alátámasztani munkaügyi perben a követelés összegszerűségét, valamint

Kapcsolat

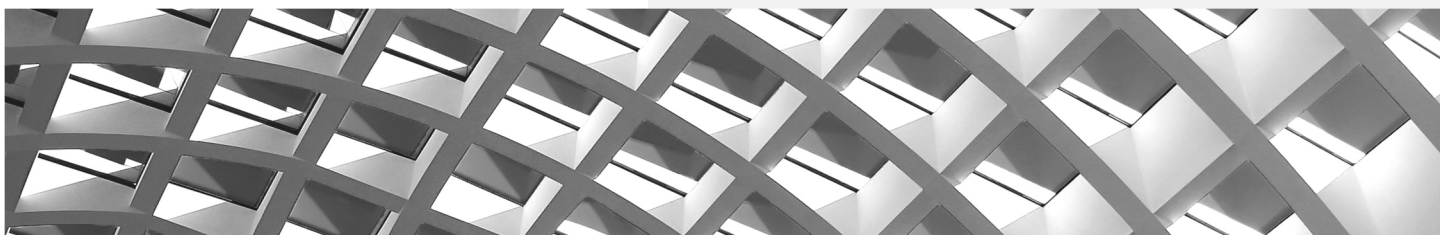
Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda
1121 Budapest, Zugligeri út 41.
Telefon: +36 (1) 275 - 2785
Fax: +36 (1) 275 - 2784
<http://www.krs.hu>





KOVÁCS RÉTI SZEGHEŐ

ÜGYVÉDI IRODA



felülvizsgálatnak is szűkebb körben lesz helye. Ennek ellensúlyozására ugyanakkor a Kúriának mérlegelési joga lesz.

JÖN! KRS webinar sorozat!

A KRS számára a szakmai rendezvények szervezése prioritást jelent. Haladva a technika biztosította lehetőségekkel, annak érdekében, hogy minél több partnerük, ügyfelünk számára kényelmesen elérhetővé tegyük rendezvényeinket, webinar sorozatot indítunk októbertől.

A webinar programja, a részvétel feltételei hamarosan a www.krs.hu weboldalon lesznek megtekinthetőek. Jelentkezni Pintér Szendránál lehet a pinter.szandra@krs.hu email címen. Szakmai kérdések dr. Kéri Ádám üzletágvezető ügyvédhez intézhetőek (keri.adam@krs.hu). Amennyiben témajavaslat, kérdése, ötlete van, keresse kollégáinkat!

Ismét terítéken a munka törvénykönyve módosítása

A munka törvénykönyve megalkotása óta viták középpontjában áll. Míg a munkáltatói oldal elsősorban a további rugalmasítást sürgeti, addig a munkavállalói oldal korábbi jogosítványait szeretné visszaállíttatni.

A kormányzat ebben az évben már kísérletet tett a törvény módosítására. Ennek keretében meghosszabbították volna a munkaidő-keret maximális hosszát, könnyítették volna a munkaidő-beosztás megváltoztatását, illetve fogalmi

pontosításokat is bevezettek volna. Az NGM által összeállított javaslat az érdekegyeztetésen azonban nem ment át. Az elsősorban munkáltatói javaslatokat figyelembe vevő rendelkezéseket a munkavállalói érdekképviseltek nyomására a kormányzat ugyanis visszavonta.

A munka törvénykönyvének módosítása azonban továbbra is terítéken maradt. A munkavállalói oldal a jogellenes munkaviszony megszüntetés szabályainak a szigorítására, a köztulajdonban álló munkáltatók szabályainak enyhítésére, illetve a kollektív jogok részbeni helyreállítására tettek javaslatot. A munkáltatói oldal továbbra is a további a foglalkoztatás szabályainak a rugalmasítását szorgalmazza. A munkaerő-hiányra válaszul így a rendkívüli munkavégzés szabályainak könnyítését, a munkaidő-beosztás gyorsabb megváltoztathatóságát, illetve a munkaidő-keret szabályainak oldását szeretnék elérni.

Jelenleg a kormányzat mind a munkavállalói, mind pedig a munkáltatói oldallal tárgyalásokat folytat

Kérdése esetén forduljon hozzánk bizalommal:

Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda

Dr. Kéri Ádám Munkajogi-Adatvédelmi üzletágvezető

keri.adam@krs.hu

Kapcsolat

Kovács Réti Szegheő Ügyvédi Iroda
1121 Budapest, Zugligeri út 41.
Telefon: +36 (1) 275 - 2785
Fax: +36 (1) 275 - 2784
<http://www.krs.hu>

